



ACORDO-QUADRO MUNDIAL
SOBRE A RESPONSABILIDADE
SOCIAL DO GRUPO EDF

Sumário

	• Preâmbulo • Âmbito de aplicação
Respeito e integridade	• 1- Respeitar os direitos humanos em todas as atividades do grupo EDF no mundo • 2- Promover a Ética do Grupo e prevenir a corrupção • 3- Lutar contra qualquer forma de assédio e violência no trabalho • 4- Garantir uma relação socialmente responsável com nossos fornecedores e empresas terceirizadas
Desenvolvimento das Mulheres e dos Homens	• 5- Ser uma referência em matéria de saúde e segurança no trabalho • 6- Favorecer e atingir a igualdade profissional entre mulheres e homens • 7- Garantir a igualdade de tratamento e lutar contra as discriminações • 8- Permitir que cada funcionário desenvolva as suas competências e seu percurso profissional • 9- Garantir aos funcionários uma cobertura social e benefícios sociais • 10- Apoiar uma “Transição justa”
Diálogo e Concertação	• 11- Conduzir a transformação do grupo EDF de forma socialmente responsável • 12- Privilegiar a abertura, a escuta e o diálogo dentro e fora da empresa, assim como nos territórios
Apoio às populações e impacto nos territórios	• 13- Participar ativamente do desenvolvimento econômico e social dos territórios
	• Implementação e acompanhamento do acordo

Preâmbulo

Os signatários do presente acordo sobre a responsabilidade social do grupo EDF são:

Por um lado,

O grupo EDF, agente de primeiro plano no setor da energia e número 1 mundial da eletricidade, em todas as áreas de atividade da eletricidade: produção, transporte, distribuição, comércio, comercialização e serviços energéticos. A sua produção de energia, caracterizada pelo desenvolvimento crescente das energias renováveis, baseia-se numa matriz energética de baixo carbono, diversificada em torno da energia nuclear.

E por outro lado,

As confederações sindicais mundiais IndustriALL Global Union e ISP, que representam mais de 70 milhões de trabalhadores dos setores mineiros, energéticos e industriais, bem como a maioria dos sindicatos dos setores de atividade do Grupo,

E as confederações sindicais representadas nas várias empresas do Grupo.

Os signatários do presente acordo afirmam que a empresa pode ser duradoura unicamente se aliar o desempenho econômico ao progresso social.

Os signatários reafirmam a importância de um diálogo social aberto e construtivo à escala mundial, de modo a melhorar de maneira contínua os direitos dos trabalhadores e das outras partes interessadas, assim como as boas práticas, no conjunto das atividades do grupo EDF.

O presente acordo constitui uma nova etapa de compromisso coletivo social e societal, construído num espírito de confiança e transparência, com a experiência adquirida coletivamente em matéria de responsabilidade social nos últimos 13 anos. Materializa os princípios fundamentais de uma base comum entre todas as empresas do Grupo, norteando-se pelos seus valores – respeito, solidariedade, responsabilidade.

Celebrado por um prazo de 4 anos, aplica-se doravante a todos os funcionários do grupo EDF e será promovido na sua cadeia de aprovisionamento. É aplicável a qualquer nova empresa controlada que entre no Grupo.

Os signatários reafirmam os seus compromissos em matéria de respeito dos direitos humanos, integridade, desenvolvimento das Mulheres e dos Homens e apoio às populações e aos territórios. Estes compromissos são coerentes com os objetivos de desenvolvimento sustentável aprovados pela ONU e aplicados no grupo EDF. O presente acordo integra as grandes evoluções do contexto exterior (transição energética, Acordo de Paris de 12 de dezembro de 2015) e do contexto interno do Grupo: o projeto estratégico Cap 2030 visa a descarbonização do meio ambiente e o controle do consumo de energias.

Este novo acordo, fruto de uma negociação à escala mundial, define princípios aplicáveis em todos os territórios onde o grupo EDF está implantado.

As empresas do grupo EDF, muito diversas pelas suas atividades e implantações geográficas, estão unidas através dessa base comum de compromissos. O presente acordo deve permitir acompanhar a implementação de práticas socialmente responsáveis.

Âmbito de aplicação

O presente acordo aplica-se em todas empresas controladas direta ou indiretamente¹ pela EDF. Nessas empresas, o acordo aplica-se a todos os funcionários, qualquer seja a natureza dos seus contratos de trabalho.

O Grupo assegurará a promoção deste acordo e velará pelo cumprimento dos seus princípios pelos seus fornecedores e empresas terceirizadas.

Em caso de fusão, aquisição ou reestruturação que dê origem à criação de novas entidades controladas pelo Grupo, essas novas entidades entrarão no perímetro do presente acordo e deverão cumprir as respectivas disposições em função das modalidades previstas acima.

Quando uma empresa não preencher os critérios definidos acima, o presente acordo deixará de se aplicar no fim do exercício contábil corrente.

O Grupo fornece listas, regularmente atualizadas, das suas atividades no mundo.

O Grupo compromete-se a redigir políticas coerentes com os compromissos do presente acordo.

As empresas que entram no âmbito de aplicação do presente acordo são doravante denominadas “as Empresas do Grupo”, o “grupo EDF” ou “o Grupo”.

¹ Esse controle é determinado em particular pela detenção, direta ou indireta pela EDF, da maioria do capital ou dos direitos de voto no âmbito dos órgãos de administração das empresas abrangidas.

RESPEITO E INTEGRIDADE

1. Respeitar os direitos humanos em todas as atividades do grupo EDF no mundo

O grupo EDF faz do respeito dos direitos humanos uma condição prévia de todas as suas atividades e não tolera nenhuma violação do respeito desses direitos, quer seja nas suas próprias atividades ou pelos seus fornecedores, empresas terceirizadas ou parceiros.

O grupo EDF assume os compromissos internacionais de proteção e defesa dos direitos humanos das Nações Unidas: a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (1967), assim como a Declaração Universal dos Direitos da Criança (1959), o Pacto internacional relativo aos direitos civis e políticos (1966) e o Pacto internacional relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais das Nações Unidas (1966).

Compromete-se a aplicar os princípios decorrentes das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que:

- **Garantem a liberdade sindical e os princípios de negociação coletiva:**
 - Convenção 87, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, 1948
 - Convenção 98, relativa ao direito de organização e de negociação coletiva, 1949
- **Abolem a utilização do trabalho forçado e obrigatório:**
 - Convenção 29, relativa ao trabalho forçado, 1930
 - Convenção 105, relativa à abolição do trabalho forçado, 1957
- **Proíbem o trabalho e a exploração das crianças:**
 - Convenção 138, relativa à idade mínima de admissão ao emprego, 1973
 - Convenção 182, relativa às piores formas de trabalho infantil, 1999
- **Lutam contra as discriminações:**
 - Convenção 100, relativa à igualdade de remuneração, 1951
 - Convenção 111, relativa à discriminação em matéria de emprego e ocupação, 1958
 - Convenção 135, relativa aos representantes dos trabalhadores, 1971

O compromisso do Grupo também é válido nos países que ainda não ratificaram as referidas convenções. Os signatários poderão fazer a sua promoção junto das organizações profissionais e das autoridades locais competentes, valorizando a experiência da sua aplicação no âmbito das empresas do grupo EDF e na sua cadeia de aprovisionamento.

Além disso, o grupo EDF apoia-se nos Princípios orientadores da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) à intenção das empresas multinacionais, atualizados em 2011, nos Princípios orientadores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos (2011) e na Declaração de princípio tripartida sobre as empresas multinacionais da OIT, revista em 2017. Reafirma o seu compromisso de respeitar os Dez Princípios do Pacto Global (“Global Compact”) das Nações Unidas de julho de 2000 (10º princípio adotado em junho de 2004). Compromete-se, com os signatários, a promover esses princípios junto a seus fornecedores e empresas terceirizadas.

Em caso de conflito de normas com as leis aplicáveis nos países onde o Grupo opera, este esforça-se por aplicar as disposições mais protetoras dos direitos humanos.

Além disso, a lei francesa de 27 de março de 2017 relativa ao dever de vigilância das empresas-mães e das empresas contratantes exige a elaboração e a publicação de um plano de vigilância. Este deve permitir identificar os riscos e prevenir as violações graves dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, em matéria de saúde e segurança das pessoas e do meio ambiente. Para o grupo EDF, esses riscos serão apreciados em função das atividades da empresa-mãe, das atividades das empresas

que esta controla direta ou indiretamente e das atividades das empresas terceirizadas e fornecedores com os quais existe uma relação comercial estabelecida. O plano de vigilância será elaborado e implementado em associação com as partes interessadas da empresa, incluindo as organizações representativas dos trabalhadores. O Grupo implementará esse plano em todas as filiais que controla. Será implementado um mecanismo de alerta, aberto a todas as partes interessadas, para coletar as denúncias.

O Grupo EDF privilegia o emprego estável e promove o Trabalho decente no sentido da definição da OIT, ou seja, um trabalho produtivo, corretamente remunerado, e que inclua:

- Condições de segurança no local de trabalho,
- Uma proteção social para os trabalhadores,
- Dando aos indivíduos a liberdade de exprimir as suas reivindicações, de se organizar e participar das decisões que afetam suas vidas.

2- Promover a Ética do Grupo e prevenir a corrupção

O grupo EDF e os seus funcionários comprometem-se a respeitar em todas as circunstâncias as leis e regulamentações aplicáveis, em todos os países nos quais o Grupo exerce as suas atividades.

Os signatários comprometem-se a promover a luta contra a corrupção sob todas as formas. Para tal, o grupo EDF tomará todas as medidas necessárias e velará para treinar os seus funcionários sobre essa questão. Como sublinhado pelos organismos internacionais contra a corrupção, nenhum funcionário tem o direito de prometer, dar, propor, solicitar ou receber benefícios que possam ser considerados como a contrapartida de uma ação ou de uma ausência de ação. A esse respeito, todos os assalariados do grupo EDF devem evitar as situações nas quais os seus comportamentos poderiam contrariar esse princípio.

Dado que o grupo EDF pretende tratar unicamente com parceiros que respeitem as regras de integridade e os valores do Grupo, submete todos os seus parceiros e relações de negócios a um controle de integridade.

Os signatários comprometem-se a proteger os denunciantes assim como a(s) pessoa(s) postas em causa e as informações coletadas. Este dispositivo visará garantir a confidencialidade e assegurar uma proteção contra todo o tipo de represálias ou medidas discriminatórias, a qualquer denunciante que comunique de forma desinteressada e de boa fé fatos dos quais tenha pessoalmente conhecimento e que digam respeito aos dispositivos de alerta profissional previstos pela lei.

O grupo EDF tratará de sensibilizar os seus funcionários e treiná-los para essas questões, assim como para as políticas e os procedimentos relacionados com as mesmas, através da comunicação e/ou dos programas específicos em ligação com os representantes sindicais.

O grupo EDF aplica o princípio de transparência fiscal. De acordo com a sua política fiscal e no âmbito dos seus compromissos a favor da Ética do Grupo, o grupo EDF consolida os seus resultados financeiros no lugar onde são efetivamente gerados. Além disso, o Grupo publica um relatório fiscal transparente país por país em conformidade com as disposições da OCDE nessa matéria.

3- Luta contra qualquer forma de assédio e de violência no trabalho

Os signatários não toleram, em nome do respeito pela pessoa humana, nenhuma prática de assédio ou de violência sob qualquer forma que seja no local de trabalho, isto é, qualquer lugar onde os funcionários devem executar o seu trabalho, ou fora deste, se essa prática estiver ligada às relações profissionais que aí possam ter sido estabelecidas.

O grupo EDF compromete-se a proteger os seus funcionários contra todas as formas de violência no trabalho, de abuso e de assédio.

Mais especificamente, cada empresa do Grupo toma as medidas necessárias para prevenir e enfrentar o assédio, assim como à violência física e psicológica, dando uma atenção específica à violência de gênero. Tratam de sensibilizar e formar todos os funcionários sobre os riscos de assédio, os meios de prevenir e de lutar contra essas práticas. Em cooperação com os representantes dos trabalhadores, o Grupo compromete-se a desenvolver e a implementar, em cada empresa, um programa de prevenção e de ação para evitar essas formas de assédio e de violência no trabalho, e tratar as situações potenciais, em conformidade com a política de tolerância zero do Grupo e de acordo com as linhas diretrizes e as boas práticas da OIT. Os funcionários do Grupo são sensibilizados e formados para essas questões, assim como para as políticas e os procedimentos que lhes dizem respeito.

Todos os funcionários devem ser tratados com respeito. Reconhecem que relações profissionais baseadas no respeito pelos outros, no espírito de equipe e na cooperação mútua, contribuem para instaurar um ambiente de trabalho positivo.

4- Garantir uma relação socialmente responsável com os nossos fornecedores e empresas terceirizadas

O grupo EDF compromete-se a comunicar e a promover este acordo junto dos seus fornecedores e empresas terceirizadas.

As exigências do Grupo visam especificamente:

- O cumprimento da lei nacional do país de execução do contrato,
- O cumprimento das normas internacionais de trabalho,
- A saúde e a segurança dos funcionários, incluindo as normas internacionais aplicáveis,
- O respeito pelo meio ambiente,
- O respeito pela política de Ética e Conformidade do grupo EDF.

As empresas do Grupo implementam, em relação aos seus fornecedores e empresas terceirizadas, os procedimentos apropriados de seleção e avaliação que permitam responder a essas exigências. Essas exigências completam a Carta de Desenvolvimento Sustentável instituída em 2006 e atualizada em 2014 entre EDF e os seus fornecedores.

As empresas do Grupo devem promover estes princípios junto dos seus licitantes.

Nos países e territórios onde está presente, o grupo EDF está particularmente atento ao reforço das suas relações e do seu faturamento com as pequenas e médias empresas (PMEs) locais; como tal, identifica e integra na expressão das suas necessidades, os desafios ligados ao desenvolvimento dos territórios, em coerência com as regulamentações aplicáveis.

O Grupo pode ter que recorrer a empresas terceirizadas, que empregam pessoas com um contrato de trabalho de outro país que não seja o de intervenção. Neste caso, é exercida uma vigilância específica a nível dos direitos humanos, das condições de trabalho, das condições de alojamento e de saúde e segurança em relação a esses funcionários.

Os signatários consideram que a saúde e a segurança dos funcionários das empresas terceirizadas são tão importantes como as dos funcionários do Grupo. Estas temáticas são abordadas no artigo 5º.

O grupo EDF acompanha as exigências em relação aos fornecedores e às empresas terceirizadas. Para tal, implementa um plano de vigilância que inclui uma cartografia dos riscos identificados nos seus fornecedores e empresas terceirizadas, a avaliação dos mesmos e as medidas tomadas para prevenir os riscos (ver o artigo 1º do presente acordo).

Qualquer incumprimento, repetido e não corrigido após a emissão de observações, das disposições do presente acordo, da legislação, das regras relativas à saúde e segurança dos funcionários, dos princípios que regem as suas relações com os clientes, e da regulamentação em vigor em matéria de meio ambiente, pode resultar na interrupção das relações com o fornecedor ou a empresas terceirizada, em conformidade com as obrigações contratuais.

Qualquer denúncia de um fornecedor identificado pelo conjunto das confederações sindicais no Grupo como tendo práticas divergentes em relação aos compromissos descritos acima será objeto de uma análise e de um feedback pelo grupo EDF.

DESENVOLVIMENTO DAS MULHERES E DOS HOMENS

5- Ser uma referência em matéria de saúde e segurança no trabalho

O grupo EDF considera a saúde e a segurança no trabalho como uma prioridade. Prossegue os seus esforços para ser uma referência nessa matéria. Todos os funcionários devem poder realizar suas missões nas melhores condições de trabalho, tendo por único objetivo aceitável “zero acidentes” e a preservação da saúde e da segurança de todos.

É o dever e a responsabilidade do grupo EDF proporcionar um ambiente de trabalho seguro a todos os funcionários empresas terceirizadas.

Para atingir esse objetivo, a prioridade consiste na erradicação dos acidentes mortais. Os signatários reconhecem que a proteção da saúde e a segurança dos funcionários resultam de sistemas de prevenção eficazes baseados no respeito de três direitos fundamentais em matéria de saúde e segurança no trabalho:

- O direito de serem informados acerca dos riscos no trabalho e de receber a educação e a formação adequadas quanto à forma de trabalhar com toda a segurança,
- O direito de recusar e interromper um trabalho em caso de perigo grave e iminente,
- O direito de participar ativamente nas reflexões e nos programas no domínio da saúde e segurança no trabalho, inclusive através da criação de comissões de saúde e segurança em todos os locais de trabalho do Grupo.

As partes concordam em cooperar para desenvolver, implementar e promover iniciativas comuns em matéria de saúde e segurança no trabalho, tais como a identificação, a difusão das boas práticas e o apoio às ações inovadoras em todo o grupo EDF. Isso inclui iniciativas relativas à qualidade de vida no trabalho em matéria de organização, adaptação das instalações e ambiente de trabalho. Estes trabalhos são realizados no âmbito de comissões de saúde e segurança.

O grupo EDF cumpre um referencial de saúde e segurança aplicável nas empresas do Grupo, em conformidade com a lei do país abrangido. Esse referencial foi estabelecido em função das normas da OIT, dos princípios gerais sobre a prevenção da diretiva-quadro europeia relativa à saúde e segurança de 1989 e com base nas melhores práticas de gestão dos grandes grupos industriais.

No âmbito de uma ação de progresso, os resultados em matéria de saúde e segurança são avaliados por meio de indicadores apropriados e levados ao conhecimento de todos os funcionários.

São implementadas ações para prevenir os riscos profissionais suscetíveis de prejudicar a saúde física ou psicológica dos funcionários, mas também para preservar o seu capital de saúde, nomeadamente em relação às questões de saúde pública. É dada uma atenção especial aos acidentes ocupacionais.

O Grupo favorece as ações de formação junto às empresas terceirizadas com as quais trabalha na área da saúde e segurança. Todos os meios são desenvolvidos para garantir a perfeita compreensão das instruções de segurança e de trabalho a todos os trabalhadores nos seus locais de trabalho.

Cada empresa do Grupo deve propor programas de sensibilização e treinamento a todos os funcionários. Os funcionários devem beneficiar em permanência dos equipamentos de segurança adequados à sua atividade e devem ser informados acerca das regras. As novas entidades que entrem no perímetro do Grupo deverão ser apoiadas de forma proativa para alcançar as exigências do Grupo,

com base num calendário acordado conjuntamente.

Por outro lado, as empresas do grupo EDF certificam-se que, desde a concepção e durante todo seu ciclo de vida, os seus projetos de investimento e de reestruturação não comprometem a saúde e segurança dos trabalhadores e das populações envolvidas.

O grupo EDF pede aos seus funcionários, fornecedores e empresas terceirizadas que operam nas unidades e sob a sua direção, que trabalhem e se comportem de forma segura, protegendo-se e protegendo os seus colegas, de modo a exercer uma vigilância compartilhada. Os acidentes de trabalho serão objeto de análises com vista a definir ações corretivas. As empresas do grupo EDF exigem ser informadas num prazo razoável pelo prestador de serviços ou pela empresa terceirizada, quando ocorrer um acidente numa obra ou nas suas instalações, por ocasião da execução de um serviço prestado por sua conta.

6- Promover e atingir a igualdade profissional entre mulheres e homens

O grupo EDF inscreve à escala mundial a sua vontade de igualdade profissional entre as mulheres e os homens, assim como a sua vontade de promover equipas de trabalho mistas a todos os níveis da empresa.

Baseia-se nos princípios universais de igualdade dos direitos e de não discriminação entre sexos e de igualdade de tratamento por um trabalho de igual valor. Este compromisso decorre da convicção de que são necessárias ações concretas para alcançar uma igualdade real nas empresas do Grupo e para que essa igualdade seja fonte de progresso social e de desempenho económico.

O Grupo esforça-se por eliminar as discrepâncias profissionais entre a situação das mulheres e a dos homens em cada empresa do Grupo, agindo especificamente ao nível dos percursos, da formação, do acesso aos cargos de responsabilidade e da remuneração. Os progressos são avaliados através de indicadores comuns e é feita regularmente uma análise da situação.

Além disso, os signatários contribuem para fazer evoluir as mentalidades e lutar contra os estereótipos. Promovem as práticas que visam garantir a conciliação entre vida profissional e vida familiar para todos os funcionários do Grupo.

7- Garantir a igualdade de tratamento e lutar contra as discriminações

O grupo EDF desenvolve, protege e valoriza a diversidade de suas equipas de trabalho, que considera como uma riqueza.

Os signatários acordam que a “Discriminação” é definida como sendo qualquer tipo de distinção, exclusão ou preferência baseada, entre outros elementos, na suposta raça, cor, sexo, idade, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social, deficiência, situação familiar, orientação ou identidade de género, e que tem por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou de ocupação.

A diversidade é incentivada a todos os níveis das empresas do Grupo, de modo que a composição do corpo social seja coerente com a da sociedade civil na qual operam. O Grupo protege os seus funcionários contra todas as formas de discriminação e represálias.

Defensores do respeito pela dignidade, os signatários retêm três domínios de vigilância específica:

Erro! Marcador não definido.

- **A inclusão dos funcionários portadores de deficiência.** O Grupo compromete-se a desenvolver uma política de acolhimento dos funcionários portadores de deficiência, baseada tanto no recrutamento quanto em ações específicas de integração e acompanhamento do percurso profissional.
- **A origem ou a filiação** (étnica, nacional, regional, cultural, religiosa, familiar, social...) não devem em caso nenhum constituir um motivo para rejeitar uma contratação. Da mesma forma, nenhum tipo de emprego deve ser reservado ou proibido a um indivíduo devido à sua origem.
- **Orientação sexual.** O Grupo luta contra qualquer tipo de discriminação ligada à orientação sexual e à identidade de gênero. Nesse contexto, um funcionário pode recusar, sem prejuízo para a sua carreira, uma transferência geográfica para outro Estado onde a homossexualidade seja incriminada. O Grupo refere-se aos princípios orientadores enunciados pela ONU para lutar contra as discriminações em razão de orientação sexual.

8- Permitir que cada funcionário desenvolva as suas competências e o seu percurso profissional

O grupo EDF promove o desenvolvimento das competências, a responsabilização dos funcionários, as iniciativas e a capacidade de inovação, o mais perto do terreno. Desta forma, o Grupo dá os meios necessários aos seus funcionários para desenvolver as suas competências e construir os seus percursos profissionais.

A formação e a mobilidade, incluindo a mobilidade internacional, representam alavancas ao serviço do desenvolvimento pessoal e profissional dos funcionários e contribuem para atingir os objetivos do Grupo. A antecipação e o desenvolvimento das competências de todos os funcionários estão no âmago das políticas de Recursos Humanos do grupo EDF, que integram as perspectivas de evolução das atividades e as necessidades do Grupo.

O grupo EDF dá os meios necessários aos seus funcionários para adquirir, manter e desenvolver as competências necessárias, sem nenhuma discriminação, para encontrar e conservar um emprego de qualidade, integrando as evoluções tecnológicas e societárias. Para tal, coloca à disposição:

- Um ambiente de trabalho que favorece a formação,
- Uma oferta de formação e programas de desenvolvimento moduláveis, modernos, evolutivos e eficazes.

O grupo EDF apoia ativamente as formações no meio profissional para formandos externos (em particular, o aprendizado, os estágios...).

As prioridades de formação e as modalidades de execução são objeto de trocas com os representantes dos funcionários e seus sindicatos, segundo as regras negociadas em cada país.

As ações de formação necessárias para exercer as funções do emprego ocupado são realizadas durante o tempo de trabalho.

No intuito de manter as competências na empresa, o Grupo favorece a transferência de conhecimentos e de know-how entre gerações.

O Grupo recomenda os métodos de trabalho coletivos, cooperativos, colaborativos e promove o compartilhamento respeitoso das ideias no mundo inteiro.

O Grupo valoriza e acompanha o empreendedorismo interno através do estudo de projetos submetidos pelos funcionários que possam atender às necessidades das Atividades e das empresas, sem qualquer tipo de discriminação. O empreendedorismo interno dos funcionários é também apoiado por ações de acompanhamento específicas.

As empresas do grupo EDF implementam a transparência do mercado do emprego interno dando maior visibilidade às ofertas de emprego disponíveis. A preferência pela mobilidade interna é um compromisso do grupo EDF que tem o objetivo de oferecer aos seus funcionários maiores oportunidades de carreira livremente escolhidas.

Quando é pedida a mobilidade a um funcionário devido à evolução do ambiente interno ou externo da sua empresa, devem ser procurados métodos que privilegiem a adaptação e o acompanhamento da mudança, nomeadamente através de meios de formação e informação adequados.

Quando o próprio funcionário procura mobilidade, na França ou a nível internacional, cada empresa do Grupo se compromete a apoiar as ações individuais nesse sentido, levando em consideração as competências e as capacidades do candidato, assim como as necessidades e as exigências da empresa. Essa mobilidade permite ao funcionário enriquecer o seu percurso pessoal e profissional com uma nova experiência e expandir as suas competências

9- Garantir aos funcionários uma cobertura e benefícios sociais

O grupo EDF compromete-se a fornecer uma cobertura social adequada a todos os seus funcionários no mundo.

O Grupo compromete-se a que progressivamente, cada funcionário de uma empresa controlada pelo grupo EDF beneficie de sistemas de proteção social que lhe deem garantias e proteções quanto à sua futura aposentadoria e garantam a sua dignidade física e moral, bem como a sua segurança econômica em caso de acidente de trabalho, de doença, de maternidade, de invalidez ou de falecimento.

O grupo EDF examina e identifica as práticas locais de modo a promover uma evolução positiva das coberturas existentes.

O trabalho dos homens e das mulheres do grupo EDF está na base do seu desempenho. Assim, acreditamos que os funcionários devem beneficiar dos resultados da sua empresa. As empresas do Grupo são incentivadas a definir um dispositivo de benefícios complementares, tais como a remuneração variável, a participação nos resultados, os complementos de aposentadoria, os prêmios, os dispositivos de poupança salarial e outros.

Cada empresa do grupo EDF define a sua política de remuneração do desempenho na base que lhe é própria em termos sociais, econômicos e legislativos.

10. Apoiar uma “Transição justa”

Os signatários apoiam as medidas a favor de uma matriz energética compatível com os objetivos de redução das emissões de CO₂.

Apoiam ativamente o princípio de “Transição justa”, para uma transição fundamentada, a favor de economias e sociedades ecologicamente sustentáveis para todos, em conformidade com os Princípios

orientadores da OIT².

Nesse contexto, o Grupo compromete-se a garantir uma formação adequada aos seus funcionários, velando por proteger seus direitos, seus interesses e desenvolver suas competências, em cooperação com os representantes dos trabalhadores.

² Princípios orientadores que incluam uma transição justa para economias e sociedades ecologicamente sustentáveis para todos.

DIÁLOGO E CONCERTAÇÃO

11- Conduzir a transformação do grupo EDF de forma socialmente responsável

No âmbito da sua transformação, o grupo EDF aplica os princípios de transparência, de responsabilidade e de diálogo em relação aos seus funcionários, aos seus representantes e às comunidades.

Estes princípios relativos aos representantes dos trabalhadores devem ser garantidos em concordância com as regulamentações nacionais, as práticas em matéria de relações sociais e negociações coletivas. A informação deve ser comunicada em tempo oportuno e dar lugar a concertação, num contexto de evolução das atividades do Grupo – novos investimentos, fusões, aquisições, cessões, reorganizações, encerramento de unidades ou cessações de atividades.

Essa informação e essa concertação dizem respeito aos desafios econômicos, às consequências das decisões e à correta adaptação das medidas de acompanhamento individuais e coletivas, assim como ao acompanhamento da sua aplicação, sem qualquer derrogação.

Para conseguir aliar o desempenho econômico ao desempenho social, as empresas do Grupo esforçam-se por desenvolver prospectivas acerca da evolução das profissões. Essas informações também são compartilhadas com os funcionários e seus representantes.

O princípio de responsabilidade para com os funcionários e as comunidades locais tem por objetivo limitar as consequências sociais para os funcionários abrangidos e os efeitos para o equilíbrio socioeconômico dos territórios.

Nestas condições, devem ser sistematicamente examinadas as medidas que visam evitar as demissões, tais como a requalificação dos funcionários abrangidos dentro das suas empresas ou em outras entidades do grupo. Quando as demissões não puderem ser evitadas, deve-se buscar atingir disposições mais favoráveis do que o mínimo legal exigido pela lei do país em questão. Em caso de perda de emprego, poderá ser proposto um acompanhamento específico aos funcionários abrangidos de modo a facilitar a procura por um novo emprego, dentro e fora da empresa. A concertação com os representantes dos trabalhadores é privilegiada para estabelecer e implementar essas medidas.

12- Privilegiar a abertura, a escuta e o diálogo, dentro e fora da empresa, assim como no centro dos territórios

O grupo EDF considera a transparência e a confiança como princípios de base das suas relações tanto dentro quanto fora da empresa. Procura instituir um diálogo de qualidade com seus funcionários, seus representantes e as outras partes interessadas.

Fora da empresa, nos territórios, o Grupo deseja desenvolver uma escuta ativa e levar em consideração as expectativas de todas as partes interessadas. O Grupo compromete-se a organizar de forma sistemática e no mundo inteiro, uma ação de diálogo e concertação, transparente e contraditória, em torno de cada novo projeto, em conformidade com as regulamentações locais.

Dentro da empresa, os signatários desejam que o diálogo entre os gerentes e suas equipes sejam uma forma de facilitar o compartilhamento de informação e o envolvimento dos funcionários na evolução e no desenvolvimento da sua empresa e do Grupo.

No grupo EDF, qualquer funcionário deve ter a possibilidade de dialogar com o seu gerente acerca dos elementos de apreciação que dizem respeito às suas realizações profissionais, à sua formação e ao seu futuro profissional.

O diálogo e a negociação coletiva, baseados na confiança entre empregadores e sindicatos/representantes dos trabalhadores, devem ser o modo de tratamento privilegiado das questões relativas ao desempenho econômico do Grupo e às condições de trabalho dos funcionários.

O grupo EDF compromete-se a respeitar e a proteger a autonomia e a independência das organizações sindicais, em conformidade com as legislações e regulamentações em vigor. Reconhece como interlocutoras e parceiras as organizações sindicais representativas na empresa.

O grupo EDF respeita uma estrita neutralidade quanto à opção dos seus funcionários de pertencerem ou não a um sindicato e, quando aplicável, à escolha do sindicato pelo qual desejam ser representados.

Os funcionários não serão discriminados em razão da sua filiação e/ou das suas atividades sindicais. Serão concedidas facilidades aos representantes dos trabalhadores a fim que estes possam exercer as suas funções.

Esse diálogo é somente possível através de uma escuta ativa do grupo EDF com os seus funcionários, clientes e, de um modo geral, suas partes interessadas. Desta forma, o grupo EDF está especialmente atento ao empenho dos seus funcionários e avalia a sua evolução periodicamente. Preocupado com a melhor qualidade de serviço possível, o grupo EDF avalia todos os anos a satisfação dos seus clientes.

APOIO ÀS POPULAÇÕES E IMPACTO NOS TERRITÓRIOS

13- Participar ativamente do desenvolvimento econômico e social dos territórios

O grupo EDF insere-se o melhor possível nos territórios e junto às comunidades onde está presente.

Os signatários apoiam as ações a favor da preservação do meio ambiente e de uma transição justa para uma economia sustentável e socialmente responsável.

O Grupo evita produzir resíduos convencionais e promove a sua reciclagem e valorização.

Contribui igualmente para a proteção e a preservação do meio ambiente através da integração paisagística e da realização de estudos ambientais para as novas obras que constrói.

O grupo EDF desenvolve a antecipação das utilizações elétricas (edifícios, mobilidade, indústria, ...), assim como soluções inovadoras de eficácia energética, para que cada cliente possa consumir melhor.

O Grupo encoraja os novos modos de mobilidade sustentável, para as suas próprias frotas de veículos e para as dos seus funcionários (compartilhamento de automóveis, terminais de recarga, etc...). Desenvolve soluções alternativas destinadas a reduzir e a otimizar os deslocamentos: ferramentas colaborativas, equipamentos digitais, trabalho à distância, etc.

Os signatários consideram que o acesso à energia é um importante fator de desenvolvimento econômico e social e um fator chave na luta contra a pobreza. Mais de um bilhão de pessoas continuam sem acesso à eletricidade. O grupo EDF toma iniciativas para favorecer, nos países e nas regiões onde está implantado, um melhor acesso das populações à eletricidade. Estas iniciativas, diretas, indiretas ou sob a forma de parcerias, levam em consideração os contextos locais, em particular as exigências do poder público e, caso existam, das autoridades de regulação.

O grupo EDF e as empresas do Grupo que possuem um leque de clientes residenciais estão atentos à problemática da precariedade energética. São envidados esforços específicos para fornecer aos clientes vulneráveis uma informação ou um aconselhamento adaptado, de modo a facilitar o controle dos seus orçamentos de energia e a utilização racional da mesma.

Além disso, quando ocorrem catástrofes naturais nas redes elétricas, o grupo EDF encoraja as iniciativas de mobilização coletiva das empresas do Grupo e dos seus funcionários, com vista a restabelecer rapidamente o fornecimento de eletricidade. Estas levarão em consideração os contextos locais e, em particular, as exigências do poder público e /ou das autoridades de regulação.

A fim de restabelecer os serviços com a maior brevidade possível e minimizar os riscos para a coletividade, o grupo EDF prepara e mobiliza funcionários treinados e qualificados para responder às situações de emergência e às catástrofes, fornecendo o equipamento adequado.

Além disso, os signatários comprometem-se a agir a favor da integração das pessoas portadoras de deficiência.

Assim, o grupo EDF esforça-se para dar acesso às pessoas portadoras de deficiência às unidades que recebem os clientes e a parcerias com os atores da sociedade civil especialistas dessa área. As aplicações digitais desenvolvidas pelo Grupo devem ser acessíveis às pessoas portadoras de deficiências visuais ou auditivas. As empresas do Grupo sensibilizam os funcionários que estão em contato com os clientes, treinando-os para o acolhimento das pessoas portadoras de deficiência. As empresas do grupo EDF são

ativamente encorajadas a recorrer, nas suas compras, às empresas do setor do “emprego protegido” e às estruturas de inserção pela atividade económica.

Por fim, os signatários promovem o desenvolvimento de atividades económicas e sociais ligadas às atividades do Grupo e às suas implantações. No âmbito de parcerias, o grupo EDF pode participar de programas de apoio a projetos que atendem às necessidades prioritárias das populações locais. Esses projetos dizem respeito nesse caso à habitação (acesso aos serviços básicos, eficiência ecológica, renovação), à educação e à inserção profissional e são, nomeadamente, destinados aos jovens e às pessoas em situação de exclusão profissional.

O grupo EDF deseja promover a “open innovation”. Está aberto às empresas inovadoras e às start ups, criando com o seu ecossistema as condições para relações de parceria vantajosas para ambas as partes.

Os signatários esforçam-se por promover as ações de interesse geral desenvolvidas pelos funcionários, tais como o mecenato de competências ou os compromissos solidários dos funcionários.

IMPLEMENTAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO ACORDO

Os signatários comprometem-se a implementar a gestão do acordo tanto no nível local como à escala mundial, com vista a garantir o cumprimento dos compromissos que contém.

▪ Garantir o compromisso dos signatários para um sucesso coletivo

As partes reconhecem e acordam que é fundamental sensibilizar todos os funcionários para o conteúdo do acordo. O desafio comum consiste em garantir a boa compreensão do acordo a todos os níveis do Grupo.

O grupo EDF organiza uma comunicação para todos os funcionários e uma informação específica destinada aos seus gerentes, para que estes sustentem e apoiem a implementação do presente acordo junto às suas equipas.

Os signatários impulsionam também iniciativas comuns de sensibilização e de aplicação do acordo nas empresas do Grupo e junto dos seus fornecedores e empresas terceirizadas.

Nas empresas do grupo EDF controladas pela EDF SA, as modalidades de implementação do acordo serão adotadas pelo seu órgão de administração, conforme as regras próprias de cada empresa.

▪ Promover a implementação à escala local

O grupo EDF envidará todos os esforços para garantir a aplicação do presente acordo junto de todos os funcionários e em cooperação com as organizações sindicais, no momento da sua assinatura, a médio prazo e no balanço final.

No prazo de três meses a seguir à assinatura do presente acordo e de modo a favorecer a sua implementação, o grupo EDF velará para que:

- Este acordo seja traduzido nas línguas dos países nos quais o Grupo está implantado;
- Este acordo possa ser acessado por cada funcionário;
- Sejam redigidos e difundidos, por quaisquer meios, suportes com a apresentação das disposições do acordo, destinados aos responsáveis de RH, aos gerentes e aos funcionários.
- Sejam integrados na Carta de Desenvolvimento Sustentável entre EDF e os seus fornecedores os compromissos do presente acordo que dizem respeito aos fornecedores e às empresas terceirizadas, para que esses tomem conhecimento do acordo.
- O presente acordo esteja disponível nos sites intranet e internet do Grupo.

IndustriALL Global Union e a ISP publicarão o acordo nos seus sites internet respectivos e divulgarão o mesmo junto a seus membros.

▪ Acompanhar a implementação à escala local

À escala local, será estabelecido um diálogo entre a direção e os representantes dos trabalhadores para permitir um diálogo acerca das iniciativas a tomar, dos planos de ação e das modalidades de implementação do presente acordo, com o objetivo de uma melhoria contínua. Esses deverão levar em consideração as características económicas, culturais, profissionais e regulamentares locais. Esse diálogo local ocasionará pelo menos uma reunião por ano entre a Direção e os sindicatos/representantes dos trabalhadores.

▪ Acompanhar a implementação à escala mundial

Este acordo vem reforçar e prolongar as práticas sociais do Grupo. Não tem vocação para substituir ou interferir nas ações de diálogo ou nas negociações desenvolvidas a nível local, nacional ou europeu.

O acompanhamento da implementação do presente acordo será realizado por um comitê mundial (Comitê de Diálogo sobre a Responsabilidade Social), animado por representantes da

Direção do Grupo e composto por representantes dos trabalhadores e das confederações sindicais mundiais, segundo as modalidades definidas em anexo. É presidido pelo Presidente da EDF SA. O Comitê Mundial é apoiado por um comitê de monitoramento.

Reúne-se para fazer uma análise da situação da implementação do acordo, tomar as medidas adequadas que se revelem necessárias, para velar pelo seu cumprimento e para discutir sobre a cooperação futura no âmbito do diálogo social mundial. As partes comunicam entre elas de forma contínua entre as reuniões, para dar seguimento a esta implementação e para promover o acordo e alcançar soluções mutuamente aceitáveis para os problemas que possam ocorrer.

O acompanhamento tem por objeto:

- Verificar as condições de implementação do acordo;
- Analisar o balanço do Grupo em termos de aplicação, nomeadamente no que se refere aos resultados dos indicadores de acompanhamento, incluindo as ações ligadas ao plano de vigilância;
- Identificar as discrepâncias, onde forem constatadas, os eixos de melhoria e estabelecer subsequentes planos de ação, com vista a uma progressão contínua;
- Elaborar conjuntamente uma síntese anual relativamente à implementação e à avaliação dos resultados;
- Identificar as boas práticas e propor medidas destinadas a promovê-las.

A lista dos temas e os indicadores de acompanhamento do acordo serão preparados conjuntamente e adotados pelo CDRS. Poderão ser ajustados durante as reuniões plenárias do Comitê.

O grupo EDF comunicará ao comitê de monitoramento mundial, de forma regular e contínua, todas as informações úteis acerca da implementação do acordo nas suas filiais.

Poderão ser organizadas reuniões preparatórias e preliminares às reuniões plenárias do Comitê de monitoramento, entre os principais DRH das empresas do grupo EDF e os membros do CDRS.

O CDRS poderá propor à Direção a realização de missões pontuais, de modo a observar as práticas de responsabilidade social na prática.

▪ Resolução de conflitos

O Comitê Mundial de monitoramento do acordo é o único competente para todas as questões relativas à aplicação do presente acordo.

Em caso de divergência de interpretação ou de incumprimento do acordo, os signatários comprometem-se a informar-se reciprocamente o mais cedo possível para buscar uma solução eficaz e construtiva, no interesse de todas as partes, pela via do diálogo e num prazo razoável. Essas discussões devem ocorrer antes de qualquer comunicação para o exterior de uma ou outra das partes acerca do litígio.

Acordam que:

Caso um funcionário ou outra pessoa interessada afirme que o presente acordo não é cumprido, deve ser aplicado o procedimento seguinte:

- No caso de problemas locais, serão envidados todos os esforços para tentar resolvê-los localmente. Um funcionário poderá, se desejar, ser assistido por um representante de uma organização sindical local. O Grupo compromete-se a garantir uma avaliação correta e fidedigna do caso em litígio, em cooperação com o(s) sindicato(s)/representante(s) dos trabalhadores locais. Os signatários serão mantidos informados.
- Caso o litígio não seja resolvido localmente, será transferido para a Direção e para os parceiros sociais abrangidos, a nível nacional, e, em seguida, para a Sede do Grupo.

- Se o problema persistir a esse nível, o litígio será transferido para o nível do comitê de monitoramento mundial, contudo com um prazo de pelo menos quatro semanas após o recurso junto à Sede. A partir da ocorrência de um litígio, este deverá ser resolvido no prazo máximo de 3 meses.
- Na falta de resolução, os signatários terão a possibilidade de nomear conjuntamente um mediador para facilitar a resolução do litígio.
- Em último recurso, poderão interpor ação junto da jurisdição competente da área da sede da EDF.

Todas as questões tratadas e soluções aplicadas serão apresentadas na reunião seguinte do CDRS.

▪ Disposições finais

Entrada em vigor e duração do acordo

As disposições do presente acordo entrarão em vigor no dia seguinte ao seu registro, que ocorrerá em conformidade com as disposições legais.

- É celebrado por um prazo fixo de 4 anos a partir da sua entrada em vigor.
- **Revisão do acordo**
- A pedido da Direção ou de uma ou várias organizações sindicais representativas, poderá ser acordado iniciar uma negociação de revisão do presente acordo, nas condições e formas previstas pela legislação trabalhista.
- **Renovação do acordo**

No ano que antecede a data de vencimento do acordo e, no mais tardar 6 meses antes dessa data, a Direção e as organizações sindicais representativas acordam reunir-se para examinar a oportunidade de reconduzir as disposições do presente acordo. Na falta de um acordo de recondução, o presente acordo cessará de produzir efeitos na data final do seu prazo de vigência de 4 anos.

Tradução do acordo

O presente acordo, redigido em francês em conformidade com o artigo L. 2231-4 do Código trabalhista francês, será traduzido em cada língua dos Estados nos quais estão implantadas as empresas do grupo EDF. Somente a versão redigida em francês poderá ser oponível à Direção e às organizações sindicais representativas.

As questões de interpretação e/ou de tradução relativas ao presente acordo dependem unicamente do Comitê de Diálogo sobre a Responsabilidade Social do Grupo EDF.

Notificação, registro e publicidade do acordo

O presente acordo será submetido, por iniciativa da Direção, às formalidades de notificação, registro e publicidade em conformidade com as disposições da legislação trabalhista.

ACORDO ASSINADO NA DATA DE:

EM PARIS

POR

O Presidente Diretor-Geral da EDF,

E as organizações sindicais seguintes:

CFE-CGC, representada por

CFDT, representada por

CGT-FO, representada por

CGT, representada por

UNISON, representada por

Prospect, representada por

Unite, representada por

GMB, representada por

FGTB (CGSP-Gazelco), representada por

ACV-CSC-BIE, representada por

FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL representadas por

E as organizações sindicais mundiais seguintes:

IndustriALL Global Union, representada por

ISP, representada por

ANEXO

Funcionamento do comitê de monitoramento do acordo

É denominado Comitê de Diálogo sobre a Responsabilidade Social – CDRS.

O CDRS é presidido pelo Presidente da EDF SA, ou seu/sua representante devidamente mandatado(a).

Pode ser assistido por gerentes do Grupo.

É composto:

- Dos representantes da direção das empresas do Grupo: uma equipe de direção composta por representantes das principais áreas do âmbito de aplicação do acordo;
- Dos representantes dos funcionários designados pelas suas organizações sindicais;
- Dos representantes das confederações sindicais mundiais

Pelas empresas do grupo EDF na Europa

- Na França:

Os membros das organizações sindicais representativas das empresas do Grupo na França,
8 representantes,

- 2 representantes da CFE-CGC,
- 2 representantes da CFDT,
- 2 representantes da CGT-FO,
- 2 representantes da CGT,

- No Reino Unido: 4 representantes,
incluindo:

- 1 representante de Unite
- 1 representante de GMB
- 1 representante de Prospect
- 1 representante de UNISON

- Na Itália: 2 representantes

- Na Bélgica: 2 representantes

- 1 representante de FGTB Gazelco
- 1 representante de ACV-CSC-BIE

- Na Alemanha: 2 representantes

Pelas empresas do grupo EDF na zona Ásia-Pacífico: 1 representante,

Pelas empresas do grupo EDF no continente Americano:
(1 para a América do Norte e 1 para a América Latina) 2 representantes

Pelas empresas do grupo EDF em África e no Oriente Médio: 1 representante

As confederações sindicais mundiais do nosso setor de atividade, signatárias do acordo, são associadas ao CDRS e designam cada uma um representante, ou seja:

IndustriALL Global Union: 1 representante

ISP (Internacional dos Serviços Públicos): 1 representante

Ou seja, 24 representantes

Erro! Marcador não definido.

O Secretário do Conselho de Empresa Europeu é membro, na sua qualidade, do CDRS.

Em caso de indisponibilidade, os membros do Comitê podem ser substituídos.

O Comitê pode convidar peritos a participar das suas sessões, relativamente aos pontos da ordem de trabalhos que o justifiquem, por acordo comum entre os membros.

As evoluções do Grupo podem levar à inclusão no perímetro do acordo, de uma empresa ou de um sindicato representativo, situados num país ou numa zona geográfica que ainda não estejam representados no CDRS.

Nesse caso, a composição do CDRS deve ser revista entre os representantes dos trabalhadores e os representantes da direção e ser objeto de uma discussão.

Para o correto funcionamento do acordo, é privilegiada a estabilidade dos membros.

A aplicação de todas estas regras de composição do CDRS deve ser compatível com uma dimensão da instância razoável, de modo a preservar a sua eficácia. Por conseguinte, caso essa dimensão atinja 30 membros, deve ser imperativamente efetuada uma redefinição das regras de composição do CDRS que permitam manter o mesmo número de membros, através de um aditamento de revisão do acordo.

Este funciona segundo os princípios seguintes:

- Reuniões plenárias

O CDRS reúne-se pelo menos uma vez por ano em reunião plenária com duração de um dia. Essa reunião plenária é antecedida por uma reunião de preparação, com duração de um dia. Poderá ser organizada uma sessão de síntese. Em caso de pedido proveniente da maioria dos membros e com o acordo do Presidente, poderá ser organizada uma sessão excepcional.

O comitê de monitoramento e a Direção estabelecerão conjuntamente a ordem de trabalhos das reuniões plenárias, em consulta com os membros do CDRS.

Além disso, por iniciativa de qualquer uma das partes, poderão ser igualmente organizadas reuniões à distância no formato de conferências telefônicas e/ou transmissão por internet: estas devem propor uma conferência relacionada com os temas do acordo e permitir discussões sobre a realidade local pelos representantes dos trabalhadores. É transmitida regularmente informação em caso de evento relativo aos temas do acordo.

- Comitê de monitoramento

À semelhança da composição do Grupo, este é composto inicialmente de 11 representantes: 4 para a França, 1 para a Bélgica, 1 para o Reino Unido, 1 para a Itália, 1 para a Alemanha, do Secretário do CDRS e de 2 representantes das confederações sindicais mundiais. Este comitê terá reuniões presenciais pelo menos 2 vezes por ano de modo a preparar a reunião plenária. São organizadas reuniões à distância conforme necessário, no formato de conferência telefônica ou transmissão por internet.

O comitê de monitoramento manterá os membros do CDRS informados em tempo oportuno acerca das futuras reuniões. Tratará das questões levantadas pelos membros do CDRS na sua ordem de trabalhos.

As missões do comitê de monitoramento são as seguintes:

- Trabalhar sobre questões de fundo;
- Dialogar com os membros da Direção entre as reuniões de modo a aprofundar os temas (boas práticas ou problemáticas);
- Preparar os trabalhos da reunião plenária;
- Preparar ações ou iniciativas a realizar pelo CDRS.

Os membros do comitê de monitoramento e a Direção trabalharão de forma proativa para organizar as

Erro! Marcador não definido.

atividades conjuntamente.

- Secretário

O Secretário do CDRS, eleito cada dois anos no momento da reunião plenária da instância, é responsável pela coordenação dos trabalhos dos membros do CDRS. Somente os membros presentes podem votar. A eleição faz-se por maioria dos votos expressos. Em caso de empate de votos, é efetuada uma segunda votação. Em caso de novo empate, é efetuado um sorteio.

- Tempo atribuído

Os representantes dos trabalhadores designados para participar das sessões do CDRS beneficiam de 2 dias para preparar cada reunião plenária do CDRS. Além disso, dispõem também de tempo para participar na reunião plenária (2 dias por plenária), no acompanhamento do acordo (1 dia por ano) e nas conferências telefônicas temáticas (2 dias por ano).

De forma complementar, os membros do comitê de monitoramento beneficiam de 1,5 dia para participar de cada reunião do comitê e de 1 dia por mês a título da sua atividade.

De forma complementar, o Secretário beneficia de 1 dia por mês para acompanhamento do acordo e de 2 dias para preparar cada reunião do CDRS.

A esse tempo atribuído, deve-se adicionar o tempo de trajeto em função das necessidades.

A fim de realizar ações pontuais ligadas ao acordo sobre a Responsabilidade Social (comunicação interna e visitas de terreno ligadas ao acordo sobre a Responsabilidade Social) decididas pelos membros, é atribuído um crédito total de 20 dias ao conjunto dos membros do CDRS (excluindo os tempos de trajeto, caso essas ações o necessitem). Pode ser utilizado por membros do CDRS devidamente designados, para consultar os trabalhadores e seus representantes, e realizar entrevistas de DRH de empresas do Grupo assim como projetos de responsabilidade social concretos, com base num roteiro proposto pelos membros e validado pela Direção, ou para qualquer tipo de deslocamento a empresas do Grupo a fim de observar as práticas de RSE aplicadas pelo Grupo.

	Circunstâncias	Dias atribuídos
Membro do CDRS	Preparação de cada reunião plenária	2 dias/plenária
	Plenária do CDRS	2 dias/plenária
	Acompanhamento do acordo	1 dia/ano
	Conferências telefônicas e transmissões por internet	2 dias/ano
Membros do comitê de monitoramento do acordo	Tempo de reunião do comitê de monitoramento	1,5 dia/reunião
	Acompanhamento do acordo	12 dias/ano
Secretário	Acompanhamento do acordo	12 dias/ano
	Tempo de preparação	2 dias/reunião
Para o conjunto dos membros	Ações pontuais no terreno	20 dias úteis / ano para o conjunto dos membros

Se as circunstâncias o justificarem, o tempo atribuído poderá ser reexaminado.

- Pagamento de despesas

A EDF SA financia os custos diretamente ligados ao funcionamento do acompanhamento do acordo sobre a Responsabilidade Social (reuniões do CDRS, reuniões do comitê de monitoramento, conferências telefônicas e transmissões por internet, interpretação e traduções). As despesas de transporte são suportadas pelas empresas do Grupo.

- Formações

Os membros do CDRS terão a possibilidade de se formar sobre os temas cobertos pelo presente acordo-quadro mundial, com a concessão de um prazo adequado, para que possam desempenhar a sua missão de forma eficaz.

Para os representantes dos trabalhadores membros do CDRS que necessitem de uma formação linguística em francês ou em inglês, a Direção ao nível Corporate financiará formações adequadas e, em função das necessidades expressas, poderão ser propostas formações coletivas e individuais.

- Línguas de trabalho

As línguas de trabalho são o francês e o inglês.

Qualquer relatório apresentado à instância deverá, pelo menos na sua forma escrita, ser realizado em inglês ou em francês.

Durante os períodos de desenvolvimento das competências linguísticas, será assegurada a interpretação nas várias línguas durante as reuniões plenárias.

Conforme a composição do CDRS, a adição de outras línguas poderá ser debatida e decidida por acordo comum.